PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3954 di martedì 21 febbraio 2017

# D.Lgs. 231/2001: la nomina e la revoca dell'Organismo di vigilanza

***Un intervento si sofferma sul ruolo dell'Organismo di vigilanza nei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro. I requisiti dei componenti e il ruolo, la nomina e la revoca dell'Organismo di vigilanza.***

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30046] ?#>

Urbino, 21 Feb ? La disciplina normativa dell'**Organismo di Vigilanza** (O.d.V.) "si inquadra in un più ampio reticolo di controlli tratteggiato da molteplici disposizioni, oltre che dalla prassi". Ad esempio con riferimento alla riforma del diritto societario, alle norme antiriciclaggio e in materia di *market abuse*, ai criteri di redazione dei documenti contabili nelle società quotate secondo le "disposizioni per la tutela del risparmio e disciplina dei mercati finanziari", al testo unico sulla privacy, alla revisione legale e comitato per il controllo interno e alla revisione contabile, al codice di autodisciplina delle società quotate, al codice delle assicurazioni private, ...

In tale contesto, oggetto di una continua evoluzione normativa, "l'Organismo di vigilanza si inserisce nel tessuto del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" esplicando altresì la propria funzione "in ordine al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". Malgrado la molteplicità delle disposizioni sull'OdV il d.lgs. n. 231/2001 "**appare estremamente laconico**, contenendo poche indicazioni, racchiuse nel testo dell'art. 6".

Ad esprimersi in questi termini e a permetterci, malgrado la "laconicità" del D.Lgs. 231/2001, di avere alcune utili informazioni sull'Organismo di Vigilanza è un contributo al convegno di studi su «**La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali**» (Università di Urbino, 14 novembre 2014). Un contributo raccolto, insieme agli altri atti del convegno, nel **Working Paper**, pubblicato da Olympus nel mese di dicembre 2015, dal titolo " La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali - Atti del Convegno di Studi - Urbino - 14 novembre 2014" e a cura di Piera Campanella e Paolo Pascucci (professori ordinari di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo).

Nell'intervento "**Il ruolo dell'organismo di vigilanza nei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro**", a cura di Umberto Poli (Kore Audit s.r.l.), si ricorda che la natura, le funzioni, l'attività dell'O.d.V. sono "ricostruite sulla base di indicazioni di origine variegata e, soprattutto, delle Linee Guida, principalmente quelle di Confindustria (di recente pubblicate a seguito della 'validazione' del Ministero di Giustizia), anche se la giurisprudenza sembra nutrire seri dubbi sulla efficacia esimente dei codici di comportamento delle associazioni rappresentative degli enti".

In particolare si segnala che l' Organismo di vigilanza svolge un duplice ruolo:

- "è '**interno**' rispetto alla società, nel senso che si colloca in unità di staff rispetto all'organo dirigente più elevato;

- è '**esterno**', poiché nell'ambito del processo penale, incentrato sull'applicazione del Decreto, è considerato organo di controllo delle attività della società e dell'ente".

Inoltre da un lato, l'attività dell'Organismo "concorre a prevenire la commissione dei reati-presupposto, previsti dal Decreto; dall'altro, il suo corretto funzionamento contribuisce alla idoneità ed efficace attuazione del modello organizzativo" (M.O.G.), consentendo la esclusione della responsabilità ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

L'intervento si sofferma poi sulla **nomina, modifica e revoca dell'Organismo di vigilanza**.

Si indica che alla stregua dell'interpretazione prevalente, "la nomina, la modifica e la revoca dell' Organismo di vigilanza e dei suoi componenti è effettuata dal consiglio di amministrazione. Infatti, l'art. 6, comma, 1, lett. a del Decreto attribuisce all''organo dirigente' il compito di adottare ed efficacemente attuare il M.O.G., ricomprendendo implicitamente in tale funzione anche la nomina dell'O.d.V., in quanto parte integrante del M.O.G.".

Il potere dell'O.d.V. ? continua l'intervento - è dunque "derivato" da quello "assegnato dalla norma al consiglio di amministrazione". E nelle società di piccole dimensioni (art. 6, comma 4, d.lgs. n. 231/2001) "i compiti dell'Organismo di vigilanza "possono essere svolti direttamente" dall'organo dirigente".

Altre indicazioni relativi alla nomina dell'O.d.V.:

- "la nomina dei componenti dell'Organismo di vigilanza è affidata alla delibera del consiglio di amministrazione, che deve altresì determinare il compenso. Per quanto riguarda il personale dipendente interno, l'interpretazione maggioritaria opta per la proposta scritta dell'incarico, accompagnata dalla accettazione della nomina da parte del soggetto. Per quanto concerne componenti esterni, lo strumento utilizzato è il contratto d'opera;

- la nomina dell'Organismo di vigilanza deve essere comunicata alla struttura aziendale, attraverso pubblicazioni sulla rete telematica interna, oppure mediante affissione nella bacheca della sede legale della società, ovvero degli stabilimenti della stessa. È consigliabile che la nomina sia preceduta dal parere favorevole del collegio sindacale, ove nominato".

L'intervento si sofferma poi sul fatto che, come indicato nel D.Lgs. 231/2001, '*il compito di vigilare sul funzionamento l'osservanza dei modelli*' e '*di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*'.

Cioè la norma "si esprime in termini di '**Organismo**' (e non di organo), il che significa che esso, a differenza del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, non è riconducibile al rapporto di immedesimazione organica, con la conseguenza che le azioni poste in essere dall'O.d.V. non sono attribuibili alla società: l'Organismo, infatti, è privo di rilevanza sia esterna sia statutaria". E l'Organismo è definito "dell'ente", ma tale espressione non significa che esso sia "interno alla società".

L'intervento si sofferma poi anche sui **requisiti dei componenti** dell'Organismo di vigilanza che, secondo la prassi e la giurisprudenza consolidata, "consistono nella **professionalità** (da specificare nel modello organizzativo e nello statuto), nell'**indipendenza**, nell'**autonomia**, nella **onorabilità** e nella **continuità dell'azione**":

- per quanto riguarda il "requisito della professionalità, dell'Organismo nel suo complesso, è necessario che sia garantita la pluralità di competenze, con specifico riferimento a quelle penalistiche ed aziendali. Per la soluzione dei problemi che

richiedono particolari competenze, è comunque consentito il ricorso a risorse interne aziendali, ovvero a consulenze esterne (ad esempio, in materia ambientale, informatica, di sicurezza nei luoghi di lavoro);

- in forza del requisito dell'autonomia, "l'Organismo di vigilanza redige il regolamento per il proprio funzionamento e lo comunica al consiglio di amministrazione, che ne prende atto. All'Organismo viene altresì assegnato un budget adeguato per lo svolgimento delle attività di vigilanza, da gestire in piena autonomia. Al medesimo scopo, l'Organismo deve poter accedere liberamente alla documentazione e realizzare le interviste ritenute necessarie.  A garanzia dei requisiti di indipendenza, autonomia e continuità dell'azione dell'Organismo si evidenzia che il compenso previsto deve essere congruo rispetto all'attività di vigilanza da svolgere".

Infine la prassi comune in ordine alla **durata dell'incarico** è "a tempo indeterminato, per quanto concerne componenti interni; a tempo determinato (in genere tre esercizi), con riferimento ai componenti esterni". E in merito alla **decadenza**, si ritiene che "essa debba ricorrere quando vengono meno le condizioni di onorabilità e di indipendenza, nonché in caso di omessa vigilanza. È altresì opportuno che lo statuto preveda specifiche cause di decadenza dell'intero collegio".

Si indica poi che la **revoca dei componenti dell'Organismo**, "in presenza di gravi violazioni (che integrino giusta causa) riscontrate nell'esecuzione dei propri doveri, e previo puntuale parere del collegio sindacale, può essere disposta dal consiglio di amministrazione, nell'ambito del dovere generale di valutazione dell''adeguatezza dell'assetto organizzativo' di cui all'art. 2381, comma 3 c.c., ed in quanto responsabile dell'adozione e dell'efficace attuazione del M.O.G.. Non bisogna infatti dimenticare che il M.O.G. risulta idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto, ed è quindi esimente, solo nel caso in cui il controllo dell'Organismo sia adeguato".

Concludiamo invitando alla lettura integrale dell'intervento che si sofferma anche su altri aspetti relativi all'O.d.V.: i poteri di iniziativa e di controllo, l'attribuzione delle funzioni dell'Organismo al collegio sindacale o ai suoi singoli componenti, lo statuto, il regolamento e il ruolo dell' Organismo di vigilanza nei gruppi societari.

Olympus - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, " La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali - Atti del Convegno di Studi - Urbino - 14 novembre 2014", a cura di Piera Campanella e Paolo Pascucci - professori ordinari di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo - Working Paper di Olympus 44/2015 inserito nel sito di Olympus il 31 dicembre 2015 (formato PDF, 2.56 MB).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su SGSL, Modelli organizzativi, decreto 231

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.